

## 雇用政策研究会で議論して頂く論点（案）

### （１） 今後の我が国経済・社会の展望

- ・ 今後想定される経済・社会の姿の展望。  
（今後の経済成長率、経済産業構造の変化、生産性の上昇程度の見通し等。）  
労働力人口が減少する時代には経済成長率はあまり意味がない。むしろ労働生産性の上昇率をターゲットにすべきではないか。  
生産性の上昇の見通しに当たっては、過大なものとならないように留意が必要。  
生産性についてミクロであれば一人当たりの資本装備率や技術進歩が重要であるが、マクロであれば、労働生産性の高い分野への移動といった点が重要。  
一人当たりの生産性の上昇も重要であるが、社会全体の明るさの動向についても考慮すべきではないか。  
少子化が進んだとしても1人当たりの資本装備率が高まり、生産性が高まれば特に問題はないとする議論があるが、果たしてそうした循環が働くのか等、雇用政策研究会としての回答について考える必要があるのではないか。  
高齢層が増加していく中で、貯蓄率が低下し、資本供給制約が生じる可能性があるのではないか。また、労働・資本が限られた状況の中で、いかに有効に活用するかという観点から、就業率の引き上げが重要になってくるのではないか。  
雇用の安定の考え方を、長期雇用から、派遣等がビジネスとしてきちんと成立することが雇用の安定につながるという考え方に転換すべきではないか。

### （２） 今後の我が国労働市場の展望

1で展望した我が国経済・社会の姿を前提として、労働力供給に関し、次の2つのシナリオを想定した上で、今後の我が国労働市場を展望する。

(想定されるシナリオ)

できる限り多くの人々が就労し、社会の支え手となるケース  
高齢者、女性、若年者等の労働力率がこれまでの趨勢のまままで推移し、全体の労働力が大きく減少するケース

(推計を行う事項)

- ・ これまでの実績を踏まえた性、年齢別の労働力率関数の推計（見通しの前提となる変数（短時間雇用者比率、進学率等）の見通しも明らかにする）
- ・ 労働力率の向上に資する施策を労働力率の推計に用いる変数に加え、これまでのトレンドで労働力率が推移した場合、政策的に労働力率を引き上げた場合の労働力供給の比較
- ・ 正社員の労働時間の推計を行いつつ、非正規社員の労働時間についていくつかのケースを想定した上で、非正規社員の割合の上昇度合いに応じたマンアワー（人・時間）でみた労働力供給の推計
- ・ 産業別の就業者数の見通し（新産業分類に対応した就業者数の算出）
- ・ 職業別の就業者数の見通し
- ・ 地域別の今後の労働力供給の見通し（例えば都市部と都市以外の地域との比較を行う。）

*所得格差等の拡大や階層化が現われつつある中で、それをどのように反映するのか検討すべきではないか。*

*一般とパートの格差については、世帯間の格差など様々な面から検証すべきではないか。*

*パートの供給がいつまで続くのかという議論は大きな論点になる。*

*納税就業者や保険加入資格のある就業者などのように、社会全体のことを考えるに当たって、納税や社会保険への加入ベースで考える等、何か目安となるようなものを*

考えていくべきではないか。

人口減少のメリットとデメリットの整理。

就業形態が多様化する中では、頭数で把握するのではなく、パーソンアワーで考えることが重要ではないか。

今後の見通しについて複数の想定を行うことは重要であるが、最悪のシナリオを想定してそれに対処する方策を考えることが重要ではないか。

### (3) 今後の雇用・労働政策のあり方について

1, 2で展望した今後の経済・社会の姿及び今後の労働力供給を前提として、今後10年程度の間における雇用・労働政策のあり方について検討を行う。

検討事項としては、以下のものが考えられる。

#### 労働力率に関する政策

就労に関する個人のインセンティブを高めるにはどうしたらいいかというのが今後の大きな問題ではないか。

- 高齢層の働き方と社会参加に向けた取組  
高齢者の働き方を考えていく時に、働くことが生きがいになるという議論もあってしかるべきではないか。  
専門職では次の職につながるが、ゼネラリストではつながらない。50代までのキャリア管理が重要ではないか。
- 女性の就業促進に向けた取組
- 若年労働問題への取組  
若年者についてボランティアなどの社会参加も含めた様々な機会の提供を考えるべきではないか。  
若年者は社会参加だけではだめで、就労という最終的な目標が重要ではないか。
- 多様な就業形態間における均衡処遇の在り方  
フルタイムで働く時代は終わったという議論とフリーターの増加は問題という議論の折り合いを付けるべきではないか。  
多様な働き方を認めていく上で、均衡処遇については規制を強化して推進すべきではないか。  
就職困難者の問題を考えると、能力開発・雇用政策と福祉の関係も重要ではないか。
- 賃金、処遇、雇用管理の目指すべき方向性
- 就労促進を図るための税・社会保障制度などのあり方

## 生産性に関する政策

生産性を高めるといふ観点からは、生産性の低い分野から高い分野への移動を円滑にできるようにすることが重要ではないか。

- ・ 若年者をはじめとした職業能力向上への取組

「職業能力の向上」といふ、供給面の問題として職業能力形成プロセスが大きく変化してきているため、きちんと議論しておく必要があるのではないか。

学歴間の格差が大きくなっており、学校教育とそれ以外の能力開発を連動した形で考えていくべきではないか。正規・非正規に関わらず、企業に人材の活用を促すことが重要ではないか。

外部労働者活用拡大の流れは避けられないが、人材ビジネスが雇用リスクを労働者個人に押しつけるのではなく、そこでキャリア形成ができるようにすることが重要ではないか。

職業生涯が長期化する中で学習を続けるということが重要となっている。特に、知識、能力が陳腐化することへの対応以上にコンピテンシーをどう高めていくかが重要な課題である。社会人大学の活用も含め、どのような手法が効果があるのかについて検討すべきではないか。

- ・ 団塊の世代の引退に備えた職業技能伝承の方策
- ・ 賃金、処遇、雇用管理の目指すべき方向性
- ・ 非正規労働者の能力形成への取組

## 少子化対策に関する政策

- ・ 仕事と家庭生活の両立の実現に向けた取組
- ・ 地域社会における雇用関連・子育て支援施策の推進
- ・ 企業内における少子化対策の取組への支援

子供を産み、育てたいと考える人にとっての良い環境を整えるべきであり、ではその良い環境とは、という問題を正面から捉え、税制など様々な面からの支援措置について議論したほうがいいのではないか。

長時間労働では子供は作れない。男性の働き方について企業にいかに危機感をもってもらうかが重要ではないか。

少子化の要因は子供を産む機会費用の高さ。日本的雇用慣行は女性が働くことを前提としていないが、その中で女性の就業が増えることで少子化となっている。日本的雇用間を変えることが必要。

保育を福祉で考えることが合わない。保育サービス産業

と捉えることが必要であり、育児保険やバウチャーが必要ではないか。

#### 地域雇用政策

- ・ 縮減する社会資本整備と拠点化・集約化への雇用対策面の対応
- ・ 地域社会に根ざした雇用・労働施策の充実  
誘致ではなく内発的な雇用機会をどのように作っていくのかが重要。特に若者の地域における雇用機会をいかに作っていくのかということを検討すべきではないか。  
地方の人材、雇用戦略を立てられる人材の育成が重要ではないか。  
定年退職者等に対する地方公共団体の人材誘致を含め、地方への人材移動の促進が重要ではないか。

#### 外国人労働者問題に対する考え方の整理

外国人労働者問題に関して、需要と供給はマッチしているが日本としての受け止め方の整理がされていない。研究会において整理をしたほうがいいのではないか。